



Научно-образовательный институт  
развития профессиональных  
компетенций и квалификаций  
Департамент образования г. Москвы  
«Университетские субботы»

# ПОИСК РАБОТОДАТЕЛЯ

---

**Ольга Николаевна Жильцова**

к.э.н., доцент,  
доцент Департамента  
менеджмента,  
главный редактор журнала  
«Маркетинг и логистика»

# Что мы сегодня узнаем?

- как найти работодателя
- как распознать текущие и долгосрочные планы и цели компании
- из чего состоит компенсационный пакет
- каков испытательный срок
- потенциальные возможности и угрозы будущей работы

# Рекомендуемая литература

- Маркетинговые исследования. Теория и практика : учебник для бакалавров / под общ. ред. О.Н. Романенковой. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 315 с.
- Дэниэл Пинк. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 190 с.
- Золотые ступени карьеры. Общероссийский справочник по трудоустройству и карьере / А. Купеческий, М. Бородулина, Л. Лебедева, Ю. Романова, В. Оглоблин, Ю. Блохин, А. Ульянов, З. Цамалашвили. – М.: Купечество, 2006. – 386 с.
- А. Кибанов, Ю. Дмитриева. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда. – М.: Инфра-М, 2014. – 256 с.

# Исследование работодателя. Сайт

- История компании
  - Адреса компании / торговых точек
  - Телефоны (для тестового звонка в call-центр)
  - Направления деятельности
  - Каталог товаров
  - Цены
  - УТП
  - Новости
- ФИО руководителей и/или подразделений (для анализа их профилей в соц. сетях)
  - Проекты компании
  - Ссылки на группы в соц. сетях (и отзывы к ним)
  - Дипломы, сертификаты, рекомендации, отзывы клиентов
  - Юридическое лицо (ИП, ООО)
  - Если компания публичная — годовые отчеты

# Исследование работодателя

## Отзывы на форумах

- Анализ вакансий компании на HR-сайтах
- Отзывы клиентов о компании на Яндекс.Маркете
- Отзывы сотрудников о компании на: ORabote.Net RabotaGovno.Ru
- НО: отзывы могут быть не объективны, пишут недовольные клиенты/сотрудники
- Компании сами пишут отзывы с помощью фрилансеров и тоже не всегда объективны

## Репутация

- Анализ информации о компании в [Яндекс.Новости](#)
- Поиск информации о руководстве в Facebook или LinkedIn
- «Тайный Покупатель»
- Проверка юрлица: судебные дела «ГАС РФ Правосудие» (<https://sudrf.ru/>) или «Картотека арбитражных дел» (<http://kad.arbitr.ru/>)

# Хороший работодатель!



Три главных качества, обладателей которых российские работодатели ждут на собеседовании с особым нетерпением:

- ответственный
- с опытом работы
- высшим образованием

# Портрет идеального кандидата в глазах работодателя (РФ)

## Наибольший спрос

- Коммуникативен
- С активной жизненной позицией
- Стрессоустойчивый
- Внимательный

## Наименьший спрос

- Энтузиазм
- Чувство юмора

# И опыт других стран ...

- **Россия** - стрессоустойчивые кандидаты (в 8 раз чаще, чем в других странах)
- **Канада** - ответственные сотрудники
- **Великобритания** – организованные сотрудники
- **Польша** – умение работать в команде и владение компьютером
- **Франция** - ценится динамизм
- **Канада** – востребованы творческие люди с лидерскими качествами
- **Нидерланды** – кандидаты энтузиасты



# Методика Дж.Т.О'Доннела

**Дж.Т.О'Доннел** - основатель и управляющий сайтов [Careerealism.com](http://Careerealism.com) и [CareerHMO.com](http://CareerHMO.com), посвященных поиску и подбору персонала.

Методика для работодателей  
из 4-х шагов:



# Шаг 1.

- **Не публикуйте описание вакансии**
- **Опишите проблему, которую предстоит решать соискателю**
- Подробно, детально следует описать проблему, которая требует немедленного решения
- Необходимо пояснить, почему эта проблема является головной болью компании
- В подробностях, рассказать, зачем существует ваша компания
- Какие проблемы клиентов она решает

*\*Многие работодатели ищут кандидатов среди знакомых, в клубах по интересам, в соц. сетях*

## Шаг 2.

- **Кандидат должен максимально подробно ответить на три вопроса:**
- Что знает о бизнесе работодателя и индустрии в целом
- Как пришёл к тому, почему то, что работодатель делает – важно для клиентов
- Какой аспект бизнеса кандидату наиболее интересен и почему

*\*Полезно ответить для себя самому кандидату*

## Шаг 3.

- Соискатель должен указать профиль в LinkedIn, Twitter или любых других онлайн-ресурсах, которые помогут узнать больше о кандидате
- Для понимания профиля кандидата и ответов на три выше поставленных вопроса
- Профили в соцсетях и никаких резюме

*\* Самые популярные в России facebook и LinkedIn*

*\*11 ноября в 11.00 семинар «Интернет-реклама: делать или нет?», ген. директор РА «Про Инет» Денис Жильцов*

## Шаг 4.

- **Для связи с соискателями давать адрес электронной почты, чтобы отклики шли лично в руки интервьюеру**
- Установить срок в определенный период времени
- Распространить клич по доступным социальным каналам
- Ждать нужного человека

*\*Учитесь культуре письма!*

# Почему данный подход работает?

- Кому лень разбираться в специфике отрасли и деятельности компании, отпадают сразу
- Кандидаты, которые пришлют резюме со стандартным текстовым сопровождением, отпадают сразу, – значит, они просто не читали, что именно вы просите сделать
- Установленный дедлайн придаст ускорение тем, кому действительно интересно работать, незаинтересованные не сочтут нужным торопиться
- Просьба описать область деятельности компании и индустрию позволяет оценить манеру изложения и способность осуществлять коммуникацию
- Просьба указать профили в соцсетях дает возможность узнать о кандидате ту информацию, которую он хочет чтобы увидели
- Это сделает более продуктивным первое очное собеседование – у вас будет что обсудить.

# Резюме. Российский опыт

- **Структура, содержание и размеры резюме** говорят много о человеке, можно рисовать его портрет до знакомства
- **«Портрет идеального кандидата»** может меняться. Например, изменение структуры компании влечет изменение корпоративной культуры, а значит смену команды
- В 2016 г. во всех новых вакансиях появилось требование знания **английского языка** и опыт работы в зарубежных структурах
- **Отличное** образование ведущего вуза (желательно не одно)
- **Опыт** работы по профилю не менее 3-5 лет и **стабильность** (смена работы не чаще 1 раза в 3 года)
- Презентабельная **внешность**
- Отличные **коммуникативные** навыки
- **Адекватные** финансовые ожидания
- Открытость и позитив

(\* 18 ноября в 11.00 семинар «Мое первое резюме»)

# Вопросы и ответы на собеседовании

- Что вы можете рассказать о себе?
- Чем привлекла вас именно эта компания?
- Как вы решали конфликты внутри своего коллектива на прежнем месте работы?
- Какую зарплату вы хотели бы получать?
- Почему вы ушли с прежнего места работы?



# Пример: почему Вы ушли с прежнего места работы?

*Мне было сложно справляться с постоянным потоком работы, сроки по которой были ничтожно малы и нереальны к исполнению. Я не боюсь больших объемов, мне нравится находится в потоке дел, но подходить к вопросу временного ее исполнения нужно разумно.*

# Ситуации с нестандартным пониманием идеального кандидата

- В одну из российских компаний искали HR–директора с основным требованием - презентабельная внешность, за что закрывали глаза на незнание английского и не очень глубокий профессионализм
- Один из системных интеграторов ключевым параметром идеального кандидата определил средний балл в дипломе не менее 4,5. За красный диплом кандидата руководитель компании «прощал» незнание некоторых технических аспектов работы
- Репутация всегда идет впереди вас!

# Требования к поколению «Y»

1. **Высокая** мотивация работать в компании
2. Кандидат должен **активно демонстрировать** высокую мотивацию на собеседовании
3. Объяснить, почему именно эта компания и позиция ему интересны
4. Должен разделять **ценности** компании
5. Профессиональные **планы** развития кандидата должны соответствовать возможностям и планам развития компании
6. Ожидание от кандидата **ответственного** поиска работы
7. Ожидание **пунктуальности** - ценит свое время и тех людей, с кем работает
8. Открытый и доброжелательный
9. Коммуникативный
10. Опрятный и аккуратный внешний вид

(\* 11 ноября в 13.00 семинар «Бренд личности»)

**Стучите и вам откроют!  
Не бойтесь искать работу**



## Подитог. Идеальный кандидат

- 1) имеет представление о компании
- 2) дресс-код
- 3) лексика и презентация соответствует этике делового общения (структурированная речь без слов паразитов)
- 4) мотивация потенциального сотрудника (что вас привлекло в предложении)
- 5) какие возможности и задачи для вас наиболее интересны
- 6) предложить список решения проблем

# Структура презентации на собеседовании

1. Самонастройка
2. Кто эти люди?
3. Когда?
4. Цель
5. Как выступать? (креативное решение)
6. План презентации из 7 пунктов
7. «Прогон» - Коррекция – «Прогон» - генеральная репетиция (с видеокамерой)
8. Отдых (высыпаемся)
9. Оптимальное выступление 6 минут по Рону Хоффу

# Невербальное общение

- Общение по телефону  
*(\* 28 октября в 13.00 семинар «Искусство переговоров»)*
- Первое впечатление самое важное, другого шанса не будет
- Внешний вид с ориентиром на компанию (Яндекс или Финуниверситет)
- Общение жестами
- Испытание на «прочность» (рукопожатие, предложение выбрать самостоятельно место, показ предприятия для проверки вашего поведения с коллективом и т.д.)

# Типичные ошибки соискателей на собеседовании

- опоздание
- неопрятный внешний вид
- сопровождение (никаких жен, мужей, подруг)
- неуверенное поведение
- разговор по мобильному телефону
- многословие
- вопросы о деньгах
- высокомерие и самоуверенность
- ложь
- лишняя откровенность
- реакция раздражения на задаваемые вопросы
- критика сотрудников или начальников
- отсутствие обратной связи (позвоните в указанное время самостоятельно и узнайте итоги)



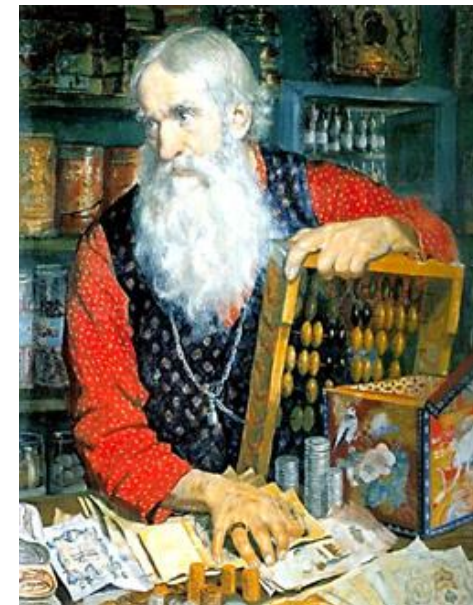
# Как отличить порядочного работодателя от мошенника?

- **Читаем внимательно:** работа в офисе 4 час./день 3 раза/неделю. Зарплата 200 000 руб. Требования: возраст 18—80, образование не имеет значения
- Составляем «**досье**» - старые новости на сайте свидетельствуют о стагнации. Отсутствие страницы «контакты» должно насторожить
- **Звонок** рекрутеру - не озвучивают название компании, убеждая, что фирма новая и очень перспективная
- Правило — никому **не платить**. Оплата с работодателей
- **Собеседование** - оцените помещение, есть ли сотрудники, компьютеры, насколько обжитым оно выглядит



# Добрые советы

- ❖ Настройтесь на позитив
- ❖ Помните, что собеседники не настроены враждебно
- ❖ Не говорите о планах существенно изменить свою жизнь (переезд в другой город, свадьба, беременность)
- ❖ Не говорите обо всех неудачах и промахах на работе
- ❖ Не говорите плохо о прежнем работодателе (учитесь гордиться вашими прежними местами работы или не идите туда на работу)
  
- ✓ Не говорите про деньги в первую очередь
- ✓ Не рассказывайте о всех своих хобби (варка мыла, отдых с друзьями, поездки, бои без правил, азартные игры, политическая деятельность...)
- ✓ Про театр – можно!



*\*Борис Кустодиев, «Купец», 1918 год*

# Анонс

**«Фандрайзинг: я социальный человек»** - 28.10.2017,  
11:00-12:30

**«Искусство переговоров»** - 28.10.2017, 13:00-14:30

**«Интернет-реклама: делать или нет?»** - 11.11.2017, 11:00-  
12:30, *ген. директор РА «Про Инет» Денис Жильцов*

**«Бренд личности»** - 11.11.2017, 13:00-14:30

**«Мое первое резюме»** - 18.11.2017, 11:00-12:30



**Ольга Николаевна Жильцова**

editor@marklog.ru

marklog.ru

ЖЖ: Влюбляю в науку

**Благодарим за  
внимание!**

